

Quelles sont les limites à l'usage d'outils automatisés dans le recrutement ?

Réponse courte

L'usage d'outils automatisés dans le recrutement est limité par plusieurs **règles cumulatives**. L'article **22 du RGPD** interdit les **décisions entièrement automatisées** produisant des effets significatifs sur les personnes, sauf exceptions strictes. Les candidats doivent être **informés**, disposer d'un **droit d'opposition** et pouvoir exiger une **intervention humaine**.

Par ailleurs, le principe de **non-discrimination** issu de l'article **L.251-1 du Code du travail** interdit tout traitement reposant sur des critères prohibés (âge, genre, origine, handicap, orientation sexuelle). Enfin, le futur **règlement européen sur l'IA** classe les outils RH dans la catégorie **à haut risque**, imposant une gouvernance renforcée, une documentation technique et une supervision humaine.

Définition

Les **outils automatisés de recrutement** regroupent l'ensemble des dispositifs numériques permettant d'assister ou de remplacer le recruteur humain à une ou plusieurs étapes du processus : tri des candidatures, scoring, entretiens vidéo analysés par IA, tests en ligne, chatbots. Ils reposent généralement sur des algorithmes statistiques, de l'apprentissage automatique ou de l'IA générative. Leur usage dans un contexte aussi sensible que le recrutement est encadré par le droit de la protection des données et le droit du travail, pour éviter toute atteinte aux droits fondamentaux des candidats.

Questions fréquentes

Comment documenter la gouvernance d'un outil de recrutement automatisé ?

La gouvernance doit être documentée dans une fiche technique accessible au DPO, à la délégation et aux auditeurs, précisant la finalité, la logique décisionnelle et les mesures de contrôle. Cette documentation est exigée par l'article 35 du RGPD.

Faut-il une intervention humaine dans toutes les étapes du recrutement ?

Oui, il convient de conserver systématiquement une intervention humaine significative à toutes les étapes clés du recrutement. L'outil ne peut jamais prendre seul la décision d'écarter ou de retenir un candidat sans révision humaine.

L'employeur peut-il se décharger sur le fournisseur de l'outil IA ?

Non, en cas de discrimination établie, c'est l'employeur qui est tenu pour responsable, indépendamment du rôle de l'outil ou de son fournisseur. La charge de la preuve peut être allégée pour le candidat victime de discrimination.

Le principe de non-discrimination s'applique-t-il aux outils automatisés ?

Oui, l'article L.251-1 du Code du travail interdit tout traitement reposant sur des critères prohibés : âge, genre, origine, handicap, orientation sexuelle. Les outils doivent être audités pour détecter les discriminations indirectes éventuelles.

Le règlement européen sur l'IA s'applique-t-il aux outils RH ?

Oui, le règlement (UE) 2024/1689 classe les outils RH dans la catégorie à haut risque, imposant une gouvernance renforcée, une documentation technique et une supervision humaine. Il convient d'anticiper en associant le DPO aux projets.

Quelles limites à l'usage d'outils automatisés en recrutement ?

L'article 22 du RGPD interdit les décisions entièrement automatisées produisant des effets significatifs. Les candidats doivent être informés, disposer d'un droit d'opposition et pouvoir exiger une intervention humaine dans le processus de sélection.

Conditions d'exercice

L'article 22 du RGPD interdit les décisions de recrutement entièrement automatisées, imposant information du candidat, intervention humaine et respect du principe de non-discrimination ([L.251-1](#)).

Condition	Détail
Interdiction de principe	Art. 22 RGPD : pas de décision totalement automatisée
Information	Transparence sur l'usage et la logique
Intervention humaine	Décision finale par un recruteur
Non-discrimination	Art. L.251-1 Code du travail
Minimisation	Pas plus de données que nécessaire
AIPD	Analyse d'impact préalable obligatoire

Modalités pratiques

L'encadrement combine analyse juridique préalable, documentation de la logique décisionnelle, notice candidat, contrôle humain systématique et audit périodique des biais.

Étape	Détail
Analyse juridique	Vérification de la licéité de l'outil
Documentation	Fiche technique, logique décisionnelle
Notice candidats	Information claire et complète
Contrôle humain	Revue systématique des décisions
Audit biais	Tests périodiques pour détecter les discriminations
Conservation limitée	Durées ajustées aux finalités

Pratiques et recommandations

Conserver systématiquement une intervention humaine significative à toutes les étapes clés du recrutement, car l'outil ne peut jamais prendre seul la décision d'écarter ou de retenir un candidat.

Former les recruteurs aux biais possibles des outils d'IA et à leur propre rôle de vigilance, en insistant sur le devoir de vérification critique des résultats produits.

Auditer régulièrement les outils pour détecter et corriger les discriminations indirectes éventuelles, en s'appuyant sur des tests statistiques et des indicateurs d'équité.

Documenter la gouvernance de chaque outil dans une fiche technique accessible au DPO, au CSE et aux auditeurs, précisant la finalité, la logique et les mesures de contrôle.

Anticiper les obligations du règlement européen sur l'IA en mettant en place dès maintenant une démarche de conformité proactive et en associant le DPO aux projets.

Cadre juridique

Les règles applicables relèvent de plusieurs textes.

Référence	Objet
Art. 22 RGPD	Décision individuelle automatisée
Art. 13 et 14 RGPD	Information des personnes concernées
Art. 35 RGPD	Analyse d'impact
Règlement (UE) 2024/1689	Règlement européen sur l'IA
Art. <u>L.251-1</u> Code du travail	Non-discrimination à l'embauche
Art. <u>L.241-1</u> Code du travail	Aménagement de la preuve en matière de discrimination
Loi du 1er août 2018	Régime national et CNPD

Les outils automatisés ne dispensent jamais l'employeur de sa responsabilité. En cas de discrimination établie, c'est l'employeur qui est tenu pour responsable, indépendamment du rôle de l'outil ou de son fournisseur. La charge de la preuve peut être allégée pour le candidat victime de discrimination.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.